

# OTRO DESPIDO MÁS

**El pasado martes la Dirección ejecutó un nuevo despido. La persona afectada llevaba trabajando en la empresa desde hacía más de 15 años.**

Si pocas veces es posible entender, y mucho menos compartir, la adopción de estas medidas disciplinarias tan desproporcionadas, resulta todavía más difícil en unos tiempos de crisis como los actuales. Todos deberíamos ser conscientes del drama laboral, económico y familiar que acarrearán estas decisiones empresariales, especialmente cuando afectan a trabajadores/as *seniors*. Y no debemos caer en la trampa de pensar que esto siempre les sucede a los demás: le puede pasar a cualquiera.

La persona despedida tiene 55 años, dos hijos menores a su cargo y prestaba sus servicios en el centro de trabajo de La Finca, en Madrid, dentro de la Tribu de Jazztel. Entró en la empresa en 2005, hace más de 15 años, y desde que formaba parte de la tribu, su máximo responsable no ha hablado con ella ni una sola vez: es decir, la primera conversación ha sido para comunicar su despido... Esas famosas “*conversaciones que suman*”, el eslogan que se han inventado para intentar fomentar algo tan básico como el diálogo entre trabajadores y *managers*, lejos de sumar nada, han restado y ahora en Orange somos uno menos.



En **CCOO** volvemos a denunciar este despido y pedimos a la Dirección que recapacite en sus actuaciones ante la plantilla, que no se merece este trato en absoluto. No es de recibo que se pueda echar a la calle a una persona con tanta frialdad y despreocupación, máxime en plena pandemia y con un mercado laboral global paralizado excepto para los despidos, los ERTE y los ERE.

Señalamos también algunos aspectos muy relevantes ante los despidos, sabiendo que lo óptimo sería que la Dirección abandonara estos comportamientos y se decidiera por soluciones menos traumáticas como las recolocaciones o reubicaciones en otros departamentos o áreas de la empresa... Pero como no parecen dispuestos a ello, es aconsejable tener presentes las siguientes consideraciones:

- Lo más importante es nuestro **derecho a exigir la presencia de un representante legal de los trabajadores en caso de despido** ([art. 49.2 Estatuto de los Trabajadores](#)), que nos puede asesorar y guiar durante todo el proceso. En **CCOO** acudimos siempre que nos lo piden, como hemos hecho esta misma semana y en muchos de los despidos del mes pasado.
- Según la legislación española, el despido en nuestro país es libre, pero causal. Lo que significa básicamente que **pueden echarte cuando quieran, pero por una de las causas previstas en la ley. La trampa está en que el motivo alegado de despido puede ser falso y que no necesita demostrarse.**
- Casi todos los despidos individuales ejecutados en Orange se hacen invocando presuntas razones disciplinarias. El despido de esta semana y

✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

☎ 912 521 695 – 912 521 696  
695 689 926 – 675 756 879

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)



todos los del mes pasado fueron extinciones laborales basadas en presuntos “*incumplimientos graves y culpables de los trabajadores*” ([art. 54 E.T.](#)). El bajo rendimiento o “*la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado*” es la causa legal que suele exponer la Dirección en la carta de despido para justificar la extinción laboral, aunque es de sobra conocido que los motivos que realmente están detrás de estas medidas son otros: el más frecuente es tener una mala relación con el jefe de turno.

- Como decíamos al principio, no es preciso que la causa para despedir sea cierta o que se demuestre; con alegarla es suficiente para poner a alguien de patitas en la calle ([art. 55.4 E.T.](#): “*El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario [...]*”).
- Pese a que en los despidos improcedentes es posible optar por la readmisión del trabajador/a o por la indemnización ([art. 56.1 E.T.](#)), la Dirección de Orange siempre, siempre, elige lo segundo. Esto es, el trabajador/a sigue estando en la calle, pero deben indemnizarle. Las sucesivas reformas laborales en España han ido disminuyendo constantemente las indemnizaciones por despido; la más dañina fue la reforma de 2012, que recortó drásticamente las cantidades y eliminó los salarios de tramitación en casi todos los casos.
- **El reconocimiento de la improcedencia del despido se hace a instancias del trabajador/a** despedido, ya sea en los servicios administrativos de mediación, arbitraje y conciliación (SMAC) de las comunidades autónomas o en los tribunales. Con esto queremos decir que una vez comunicado y ejecutado el despido, es el propio trabajador/a el que tiene que *moverse* para lograr el reconocimiento de la improcedencia y, en su caso, de la indemnización correspondiente. Si no hace nada en el plazo estipulado, el despido se considera procedente y se pierde la indemnización ([art. 55.7 E.T.](#)).
- **El plazo para reclamar contra el despido es de 20 días hábiles**, a contar desde el día siguiente de su comunicación ([art. 59.3 E.T.](#)). Es un plazo de caducidad, por lo que insistimos en que pasado el plazo, la acción contra el despido “caduca” y el trabajador/a no podrá hacer nada contra el mismo o reclamar la indemnización en un momento posterior. Por eso es importante actuar rápido. El mes pasado hubo casos de compañeros/as que desconocían esta circunstancia y podrían haber perdido sus derechos de no actuar con celeridad desde **CCOO** para evitarlo. El mismo plazo existe para pedir en su caso la prestación por desempleo (el paro).
- Antes de acudir a los tribunales para reclamar la improcedencia del despido, es preciso intentar una conciliación previa –un acuerdo– ante los servicios administrativos correspondientes ([art. 63 Ley reguladora de la Jurisdicción Social](#)). Esto es, el trabajador/a despedido ha de dirigirse en primer lugar al SMAC de su comunidad autónoma e interponer una “*papeleta*” o demanda de conciliación. Mediante esta *papeleta* el trabajador se identifica, identifica al empresario y reclama ante su despido, intentando alcanzar un acuerdo con la empresa. En el caso de Orange, es posible llegar a un acuerdo en el acto de conciliación, donde se consigue el reconocimiento de la improcedencia del despido y el pago de la indemnización correspondiente. Si no se alcanza un acuerdo, o la empresa no comparece en el acto de conciliación, o este acto, por el motivo que sea, no se realiza, entonces el trabajador/a debe presentar una demanda ante los tribunales para reclamar sus derechos.



La situación provocada por la pandemia ha dificultado todavía más todos estos trámites. En muchas ocasiones es necesario solicitar citas previas, en algunas provincias los SMAC están saturados y no funcionan bien, han cambiado los procedimientos, etc. En **CCOO** estamos junto a las compañeras y compañeros despedidos prestándoles toda nuestra ayuda, durante el finiquito y en las conciliaciones, resolviendo dudas, colaborando en la supervisión de todos los trámites, redacción y presentación de demandas, verificando que todo se hace de manera correcta, acompañamos a los afectados al SMAC, etc. Porque en estos momentos tan complicados y duros, esta ayuda es más necesaria que nunca. **Así que insistimos de nuevo: en caso de despido, exige la presencia de un delegado/a sindical.**

**Queremos ayudarte.** Para cualquier sugerencia, comentario, propuesta... habla con los delegados/as y personas de referencia de **CCOO** en cualquier centro de trabajo de Orange, ya sean de **OSP**, **OSFI** o **Simyo**, en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Zaragoza, Euskadi, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria... O bien envía un correo a [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com).

Confirmar iniciar sesión

Para inicio de sesión, indique la hora y un motivo

Fecha: 13/03/2020

Horas: 09 Minutos: 00

EN OFICINA-INCIDENCIA DE ACCESO/SALIDA  
 FORMACION  
 REUNION CON CLIENTES  
 REUNION CON PROVEEDORES  
 REUNIONES INTERNAS FUERA DE LA OFICINA  
 TELETRABAJO  
 VIAJE LABORAL  
 VISITA INSTALACIONES TECNICAS

Aceptar Cancelar

## Registro horario en Orange

Como ya hemos informado en varias ocasiones desde **CCOO** y también por Comunicación Interna, el **cumplimiento de esta obligación legal comenzará el próximo martes 3 de noviembre**. Si tienes dudas, comentarios o surge alguna incidencia, puedes contactar con nosotros, con **CCOO**, a través de cualquier delegado/a, o bien escribiendo a [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com), donde podemos ayudarte.

